

**PENGARUH BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGUKURAN  
NILAI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP LAPORAN AKUNTANSI  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BANK RIAU PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu Syarat Untuk Mengikuti  
Ujian Oral Komprehansive Sarajana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri**



**OLEH :**

**CECEP GUSTIYAR**

**NIM: 10373023586**

**PROGRAM S1  
JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGUKURAN NILAI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP LAPORAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BANK RIAU PEKANBARU**

*Oleh*  
**CECEP GUSTIYAR**  
**NIM.10373023586**

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau yang berlangsung pada bulan Desember 2009 sampai April 2010. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Bank Riau Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia menggunakan instrumen kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda metode enter dengan menggunakan program SPSS. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan).*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal dan valid melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Pearson Correlation dan Cronbach Alpha. Kedua, distribusi rata-rata jawaban responden adalah normal dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual. Ketiga, secara parsial variabel biaya SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap laporan akuntansi SDM, sedangkan variabel pengukuran nilai SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap laporan akuntansi SDM. Keempat, secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap laporan akuntansi SDM dengan p value (sig)  $0,000 < 0,05$ . Kelima, diperoleh R Square ( $R_2$ ) dari model penelitian sebesar 0,270 (27%), sedangkan sisanya 73,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam regresi.*

**Kata Kunci** : *Biaya Sumber Daya Manusia, Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Dan Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia*

#### **DAFTAR ISI**

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Persediaan.....	8
B. Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Akitva .....	11
C. Ruang Lingkup Akuntansi SDM .....	14
D. Tujuan Penerapan Akuntansi SDM .....	15
E. Kerndala Penerapan Akuntansi SDM .....	16
F. Konsep-konsep Biaya SDM.....	17
G. Pengukuran Nilai SDM.....	19
H. Pelaporan Akuntansi SDM .....	27
I. Pandangan Islam Tentang Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM Terhadap Laporan Akuntansi .....	32

J. Variabel Penelitian.....	33
k. Kerangka Penelitian.....	34
l. Hipostesis.....	35

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Jenis dan Sumber Data.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data .....	37
E. Denisi Operasional .....	38
F. Variabel Penelitian .....	39
G. Analisis Data.....	40
1. Kualitas Data .....	42
a). Validitas.....	42
b). Reliabilitas.....	42
2. Uji Normalitas Data .....	43
3. Uji Asumsi Klasik .....	43
I Pengujian Hipotesis.....	45
1. Uji Simultan (Uji F) .....	45
2. Uji Parsial (Uji t).....	46
3. Koefisien Determinasi.....	46

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Statistik Deskriptif .....	48
-------------------------------	----

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
1. Uji Validitas .....	51
2. Uji Reliabilitas .....	52
C. Analisis Data Penelitian.....	53
1. Analisis Uji Normalitas.....	53
2. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	55
a). Uji Multikolinearitas.....	55
b). Uji Autokorelasi .....	56
c). Uji Heterokedastisitas.....	56
D. Analisa Hasil Penelitian.....	58
E. Pengujian Hipotesis.....	59
1. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	59
2. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	63
3. Koefisien Determinasi .....	66

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran-saran.....	68
C. Keterbatasan Penelitian.....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **KUESIONER**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam pembicaraan sehari-hari, bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan, dan deposito. Kemudian bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkan. Disamping itu, bank juga dikenal sebagai tempat untuk menukar uang, memindahkan uang atau menerima segala macam bentuk pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah, dan pembayaran lainnya.

Menurut undang-undang RI Nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut (Amin Widjaja, 2004), Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Dari berbagai pernyataan manajer, eksekutif kita selalu mendengar bahwa aset yang paling berharga dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya *Intellectual capital*-nya. Dan memang kalau kita jujur, dalam perusahaan itu perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva tidak berwujud dan tidak berwujud non-manusia lainnya itu sebenarnya dikendalikan oleh manusia. Tanpa manusia, sumber daya perusahaan itu tidak akan bisa menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manusia lah yang mengelola suatu perusahaan dan manusia lah yang menciptakan nilai tambah itu. Di luar manusia adalah aktiva pasif yang tidak bisa berbuat apa-apa tanpa intervensi kebijakan manusia. (Syofian syafri harahap, 2007; 417 )

Apalagi dalam situasi dan kondisi perekonomian sekarang ini, sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa



menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan itu tidak baik. Pada kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen untuk :

1. Mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
2. Memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia

Untuk manajemen sumber daya manusia secara baik maka diperlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia.

Harahap (2007:421) mengemukakan bahwa tujuan utama akuntansi sumber daya manusia untuk membantu para manajer perusahaan dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia. Hal ini semakin penting terutama dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif sehingga diperlukan *management strategy* yang tepat dalam mengelola SDM ini. Untuk mengelola SDM secara baik, yang akurat dan relevan. Akuntansi SDM memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan

penghargaan atas sumber daya manusia. Dalam kaitan inilah diperlukan pengukuran mengenai biaya dan nilai sumber daya manusia

Salah satu Badan Usaha Milik Daerah Riau yang bergerak di sektor jasa perbankan adalah PT Bank Riau. Perusahaan tersebut merupakan jasa perbankan yang berskala besar mempekerjakan lebih kurang 268 tenaga kerja. Sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, pengembangan mutu sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama perusahaan. Berkaitan dengan hal ini, penulis ingin melihat bagaimana perlakuan akuntansi atas biaya-biaya sumber daya manusia pada PT Bank Riau yang bisa dikatakan cukup *concern* terhadap sumber daya manusianya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Riau Pekanbaru.”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tadi, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh biaya SDM terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Bank Riau Pekanbaru ?
- b. Apakah terdapat pengaruh pengukuran nilai SDM terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Bank Riau Pekanbaru ?

- c. Apakah terdapat pengaruh biaya SDM dan pengukuran nilai SDM terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Bank Riau Pekanbaru ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### a. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh biaya SDM dan pengukuran nilai SDM terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Bank Riau Pekanbaru.

#### b. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh biaya SDM secara parsial terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT. Bank Riau Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengukuran nilai SDM secara parsial terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT. Bank Riau Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM secara simultan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT. Bank Riau Pekanbaru.

#### c. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

##### 1. Bagi PT. Bank Riau Pekanbaru

Sebagai masukan bagi pihak manajemen mengenai bentuk pelaporan atas biaya-biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Pembaca

Berguna sebagai informasi dan masukan untuk penelitian yang akan datang yang membahas topik permasalahan yang sama.

### 3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia serta pengalaman dalam hal meneliti.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Dalam rangka mendapatkan gambaran menyeluruh tentang sistematika pembahasan penelitian ini, berikut akan diuraikan urutan garis besarnya yaitu:

##### **Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

##### **Bab II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori- teori yang relevan dengan topik penelitian. Teori ini diambil dari berbagai literatur yang ada. Landasan teori mencakup tinjauan umum tentang akuntansi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai suatu Aktiva (Human Asset), Ruang lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia, Tujuan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, Kendala Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, Konsep- Konsep Biaya Sumber Daya Manusia, Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia, Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

### **Bab III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas penentuan Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Sumber dan Jenis Data, Definisi Operasional Variabel, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data.

### **Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mengungkapkan mengenai hasil penelitian secara rinci serta membahas dan menggambarkan fakta- fakta yang ditemukan pada objek yang diteliti.

### **Bab V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan atas hasil temuan dan pembahasan serta berisi saran- saran yang terkait dengan penelitian.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM)**

Menurut *The American Association Committee in Human Resource* dalam buku (Amin W. Tunggal, 2004), ASDM adalah *the process of identifying and measuring data about human resource and communicating this information to interest parties* (proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan).

Dari definisi di atas, terkandung tiga pengertian *Human Resource Accounting* (HRA) sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasikan nilai manusia
- b. Mengukur *cost* dan *value* SDM
- c. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dalam perilaku sebagai akibat dari informasi itu

Perkembangan akuntansi sumber daya manusia tidak lepas dari dukungan para ilmuwan yang mengkapitalisasikan investasi sumber daya manusia dan mengelompokkannya pada pos aktiva. Tetapi sementara itu, banyak pihak yang masih meragukan konsep akuntansi sumber daya manusia dan bahkan menentang dikelompokkannya akuntansi sumber daya manusia sebagai aktiva. Hal ini terlihat dari praktek pelaporan keuangan selama ini yang mengabaikan informasi yang sangat penting yaitu informasi tentang aktiva manusia (*human assets*). Perlakuan

akuntansi konvensional terhadap pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia selalu dianggap sebagai beban.

Didalam buku (Harahap, 2007; 419) Tujuan akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) ini adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambilan keputusan. Secara umum fungsi ASDM ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melengkapi informasi tentang nilai SDM untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan SDM agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
2. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan SDM.
3. Memberikan indikator dalam pengawasan aktiva, Misalnya apakah aktiva ini di pertahankan; dijual atau dinaikkan; berapakah nilainya; apakah sumber daya ini berkurang atau naik selama satu periode tertentu?
4. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktik ASDM.

Berikut ini akan disajikan beberapa pendapat dari pakar akuntansi yang mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia (ASDM) yaitu:

1. (Matz dan Usry,1988) The process of developing financial assesments of people or groups of people within organization and society and of monitoring of these assessments over time. It deals with the value of investments in human beings and with the related economic results. We may define human resource accounting as the recording, management, and reporting of personel costs.
2. (Eric Flamholtz, 1989) Human resource accounting means accounting for people as an organizational resource. It involves measuring the costs incurred by business firms and other organizations to recruit, select, hire, train, and develop human assets.

Di pihak lain, Belkaoui (1995) mengemukakan beberapa argument yang mendukung keberadaan ASDM ini sebagai berikut:

- a. Untuk bisa memenangkan strategi persaingan yang semakin tajam karena dengan adanya ASDM ini manajemen memiliki informasi yang lengkap, akurat dan relevan tentang SDM sehingga manajemen SDM lebih baik.
- b. Dalam gelombang ketiga sebagaimana yang telah di kemukakan oleh Alvin Toffler akuntansi SDM ini sangat berperan. Alvin Toffler mengemukakan ada tiga gelombang perkembangan dunia, gelombang pertama ekonomi didominasi dan digerakkan sektor pertanian dan pertambangan; gelombang kedua ekonomi digerakkan oleh sektor industri dengan upah buruh yang murah; sedangkan gelombang ketiga ditandai dengan *knowledge work* atau *knowledge* badan ekonomi di mana ekonomi digerakkan oleh ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada era ini dibutuhkan manajemen yang sangat tepat untuk SDM itu, jika tidak bisa dirugikan perusahaan. Oleh karenanya maka ASDM sangat di butuhkan.
- c. Konflik antar pemilik modal dan buruh. Dalam situasi dimana konflik antara pemilik modal dan buruh maka sering yang terjadi adalah akuntansi partisan yang disebut juga *Partisan Accounting* atau *Adversary Accounting*. *Adversary Accounting* ini adalah metode pencatatan akuntansi yang mementingkan pihak sendiri umumnya pemilik modal sehingga pihak lain merasa dirugikan sehingga muncul lagi konflik. Situasi inilah yang memunculkan *employee reporting*, *human resources accounting* dan *value added reporting*. Dengan adanya ASDM ini maka diharapkan konflik ini dapat diharmoniskan.
- d. Mendukung *Empowerment Process*. ASDM ini dapat mendukung *Empowerment Process* yaitu suatu proses meningkatkan perasaan percaya diri di antara anggota organisasi melalui identifikasi keadaan yang menimbulkan ketidakberdayaan dan dengan menghilangkan ketidakberdayaan ini oleh praktik organisasi formal dan teknik informasi lainnya melalui pemberian informasi yang efektif. ASDM akan sangat membantu melaksanakan memberikan informasi dalam *Empowerment proses* ini.

Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia menurut Flamholtz

(1974:11) di dalam (Harahap, 2007: 421) terdiri dari:

1. Akuisisi Sumber Daya Manusia;
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Kebijaksanaan Akusisi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Alokasi Sumber Daya Manusia;
5. Konservasi Sumber Daya Manusia;
6. Penggunaan Sumber Daya Manusia;
7. Penilaian dan Pemberian Penghargaan kepada Sumber Daya Manusia;
8. Keseluruhan Fungsi Sumber Daya Manusia itu;



Dari beberapa pendapat pakar akuntansi di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, penafsiran, pencatatan, dan pelaporan data tentang sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, untuk kemudian diinformasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Data yang diukur, dicatat, dan dilaporkan itu adalah data mengenai pengeluaran untuk sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Keberadaan akuntansi sumber daya manusia sangat diperlukan bagi pengambil keputusan terutama keputusan tentang sumber daya manusia itu sendiri. Dengan ASDM, keberadaan manusia di dalam suatu perusahaan merupakan *human assets*, bukan hanya sebagai salah satu faktor produksi saja, tetapi juga sebagai modal dasar yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Secara singkat, akuntansi sumber daya manusia mencakup akuntansi untuk manusia sebagai sumber daya organisasi untuk tujuan akuntansi manajerial dan keuangan.

## **2.2. Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Suatu Aktiva (*Human Asset*)**

Salah satu masalah pokok dalam akuntansi sumber daya manusia adalah masalah pengakuan sumber daya manusia. Sejak awal mula dilontarkannya gagasan akuntansi sumber daya manusia, sejak itu pula perdebatan tentang akuntansi sumber daya manusia tidak pernah selesai. Topik perdebatan terutama menyangkut masalah apakah sumber daya manusia dicatat sebagai aktiva ataukah sebagai beban periodik. Praktek akuntansi konvensional

memperlakukan investasi dalam sumber daya manusia langsung diakui sebagai beban pada periode terjadinya pengeluaran-pengeluaran itu. Para pendukung akuntansi sumber daya manusia menganggap investasi sumber daya manusia mempunyai dua komponen yaitu komponen beban dan komponen investasi yang harus dikapitalisasi. Anggapan ini didasarkan pada pandangan mereka bahwa investasi sumber daya manusia mempunyai manfaat tidak hanya pada periode terjadinya pengeluaran saja, tetapi juga untuk masa yang akan datang.

Dari beberapa artikel yang membahas masalah akuntansi sumber daya manusia, dapat diketahui bahwa banyak penulis yang memberikan dukungan maupun alasan-alasan terhadap pengkapitalisasian investasi sumber daya manusia serta pengelompokkannya sebagai aktiva. Dengan demikian perlu diketahui landasan yang digunakan oleh para pendukung akuntansi sumber daya manusia dalam pengelompokkan investasi pada sumber daya manusia sebagai aktiva. Berikut ini akan dibahas mengenai definisi aktiva dan kriterianya.

Menurut pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) hal. 13 menyatakan bahwa aktiva adalah sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi di masa depan diharapkan akan diperoleh perusahaan. Ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan apabila suatu objek dapat disebut sebagai aktiva yaitu :

1. Memberi manfaat atau jasa ekonomis pada masa yang akan datang
2. Hak menguasai manfaat ekonomi tersebut ada pada perusahaan
3. Berasal dari transaksi atau peristiwa masa lalu
4. Dinyatakan dalam satuan moneter

Agar investasi sumber daya manusia dapat dikelompokkan sebagai aktiva maka keempat kriteria di atas harus dapat diterapkan pada sumber daya manusia. Untuk kriteria yang pertama tidak menjadi masalah. Pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia yaitu pengeluaran untuk perolehan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai manfaat tidak hanya dalam periode terjadinya pengeluaran saja, tetapi juga memberikan manfaat untuk beberapa periode. Demikian juga kriteria ketiga dan keempat, pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia tersebut memang telah terjadi dalam periode yang lalu dan dinyatakan dalam satuan uang/moneter.

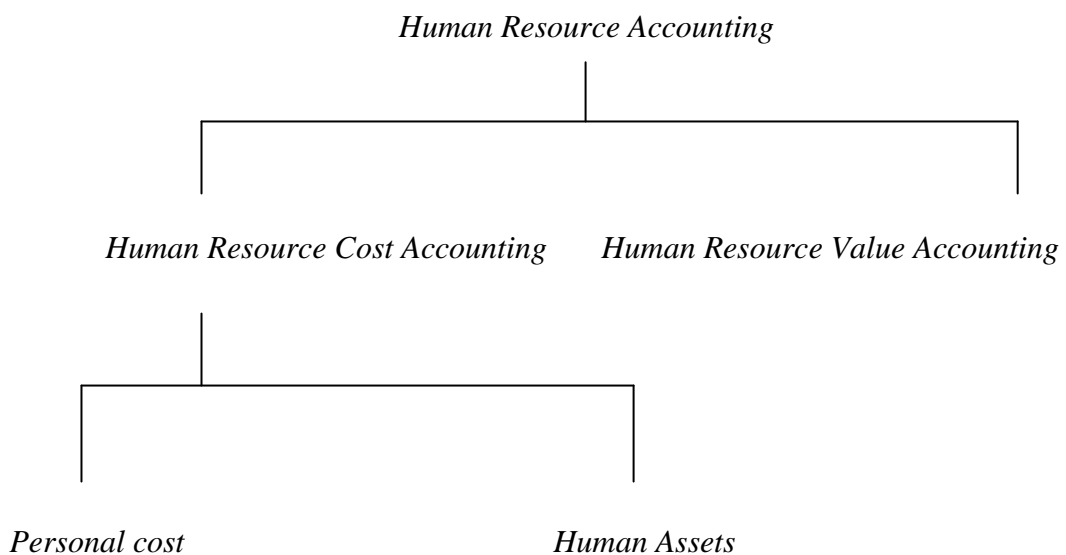
Yang menjadi masalah adalah kriteria kedua. Ada anggapan bahwa sumber daya manusia tidak termasuk sebagai aktiva karena manusia tidak dimiliki oleh perusahaan. Anggapan tersebut tidak benar. Maksud dari kata "dimiliki" pada kriteria kedua yaitu bahwa secara hukum sumber daya manusia memang tidak dapat dimiliki oleh perusahaan, tetapi perusahaan mempunyai hak untuk memperoleh kerja sama dari kemampuan sumber daya manusia itu untuk memberikan jasa dalam proses kegiatan produksi sesuai dengan biaya yang telah dikorbankan untuk sumber daya manusia itu pada masa yang lalu atau lebih merupakan hak operasional yang dimiliki oleh perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan manfaat dari sumber daya manusia. Secara hukum, perusahaan tidak dapat memiliki aktiva tersebut karena sumber daya manusia dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan di tempat ia bekerja, dengan syarat tidak melanggar perjanjian kontrak kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemilikan sumber daya manusia secara ekonomis

dapat dilihat pada perekonomian modern seperti sekarang ini yaitu sering dilakukannya jual beli antar perusahaan.

### 2.3. Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Secara skematis, ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia mencakup komponen-komponen sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Ruang Lingkup akuntansi Sumber Daya Manusia**



a. *Human Resource Cost Accounting (HRCA)*

Merupakan pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan, dan penggantian tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi.

Ada dua jenis biaya yang berkepentingan dengan HRCA yaitu :

1. *Personal Cost Accounting*

Adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya manusia.

## 2. *Human Assets Accounting*

Adalah biaya yang berkaitan dengan berbagai usaha pencarian dan pengembangan pada bagian tingkatan personel.

### a. *Human Resource Value Accounting*

Merupakan pengukuran terhadap nilai sekarang dari manfaat yang diharapkan akan diperoleh dari sumber daya manusia.

## 2.4. Tujuan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut (Thomas Mc.Rae,1974) sebagaimana dikutip oleh (Amin W. Tunggal, 2001), tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

### a. Tujuan Kuantitatif

Mampu meningkatkan manfaat laporan keuangan karena memberikan informasi kuantitatif atas sumber daya manusia bagi pemakainya yang bervariasi misalnya manajemen dan investor dalam pengambilan keputusan.

### b. Metode Penilaian

Untuk memberikan metode penilaian terhadap utilisasi sumber daya manusia.

### c. Teori dan Model

Untuk memberikan suatu teori dari variabel-variabel yang relevan untuk menjelaskan nilai manusia terhadap organisasi formal, untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan, dan untuk mengembangkan model yang ideal untuk pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut (Flamholtz ,1985) sebagaimana dikutip oleh (Amin W. Tunggal, 2001), tujuan penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah :

1. Menyediakan informasi yang dibutuhkan manajer dalam menggunakan *human resource* secara efektif dan efisien
2. Menyediakan informasi yang dibutuhkan manajemen dalam memperoleh, menempatkan, melatih, mengembangkan, mengkonversi, mengevaluasi, menilai, dan menghargai *human resource*.
3. Menyediakan alat pengukuran *cost* dan *value* dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

4. Memotivasi manajer untuk mempertimbangkan akibat pengambilan keputusan usaha atas *human resource*.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan akuntansi sumber daya manusia ini adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna dalam pengambilan keputusan. Tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia adalah untuk membantu manajer perusahaan dalam mengukur efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia. Hal ini semakin penting terutama dalam bisnis yang semakin kompetitif sehingga diperlukan *management strategy* yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia ini. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan yang tegas atas dasar pemikiran manusia yang merupakan sumber daya organisasi yang sangat berharga dan merupakan bagian integral dari perpaduan sumber daya.

## **2.5. Kendala Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu konsep sampai dengan sekarang ini belum dapat diterima sebagai suatu GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*) atau prinsip-prinsip yang berlaku umum, hal ini disebabkan karena adanya syarat pengukuran suatu item tertentu sebagai suatu *asset* yang diatur dalam FASB no.5 (Amin W. Tunggal, 2004) yaitu:

- a. *Measurement* (dapat diukur)  
FASB no.5 menjelaskan bahwa ada lima atribut yang dapat digunakan dalam mengukur suatu aktiva yaitu:
  - a. *Historical cost*
  - b. *Current cost*
  - c. *Current market value*
  - d. *Net realizable (settlement) value*
  - e. *Present (or discounted) value of future cash flow*

Dari atribut pengukuran yang baru disebutkan di atas, konsep pengukuran *human resource* telah memenuhi kriteria, namun memiliki kelemahan yang ada pada masing-masing metode pengukurannya. Kalaupun *human resource* diakui sebagai suatu *asset* akan mengalami kesulitan dalam pengamortisian secara rasional dalam penyajian laporan keuangan.

b. *Relevance dan reliability*

Suatu informasi dikatakan relevan jika informasi itu dapat memiliki kapasitas untuk membuat suatu perbedaan keputusan antara para investor, kreditor, dan pengambil keputusan lainnya. Agar informasi itu relevan, maka harus memenuhi tiga sifat yang merupakan kualitas utama relevan, yaitu mempunyai nilai prediksi, nilai umpan balik (*feedback value*), dan tepat waktu. Informasi yang dapat diandalkan merupakan informasi yang harus memenuhi sifat dapat diperiksa (*verifiability*), netral, dan menyajikan hal yang sebenarnya (*representationally faithful*). Informasi akuntansi dapat dikatakan andal jika pengaruh penyajiannya bebas dari kesalahan dan bias yang digunakan para pengambil keputusan lain. Dalam hal ini, *human resource* mengalami kendala berupa subjektivitas dalam pengukuran nilai prediksi serta *estimated useful life*.

Di samping kendala-kendala di atas, ada juga beberapa ahli yang tidak menyetujui diterapkannya konsep HRA, di antaranya:

- a. (Gambling,1976) dalam buku *Accounting for The Human Factor*  
Ia berargumentasi bahwa tidak mungkin untuk memasukkan sumber daya manusia ke dalam neraca seperti gedung dan bangunan pabrik. Ia juga berpendapat bahwa kapitalisasi atas biaya rekrut dan pelatihan termasuk dalam problema pengalokasian overhead.
- b. (Mee,1982) dalam buku *Accounting for The Human Factor*  
Ia berargumentasi bahwa *human asset* tidak dapat diuraikan dari elemen-elemen yang lain dari suatu organisasi yaitu pegawai berinteraksi dan mencapai efektivitas. Ia juga menambahkan bahwa suatu organisasi tidak dapat mengontrol manusia sama halnya dengan mengontrol *asset* fisik.

## 2.6. Konsep-Konsep Biaya Sumber Daya Manusia

Biaya sumber daya manusia adalah biaya-biaya yang terjadi untuk mendapatkan atau mengganti karyawan. Biaya-biaya ini terbagi atas :

a. Biaya orisinil dari sumber daya manusia

Biaya orisinil dari ASDM merupakan pengorbanan yang terjadi untuk memperoleh dan mengembangkan manusia.

Terdiri dari :

1. Biaya akuisisi

Biaya akuisisi adalah biaya yang harus terjadi untuk mendapatkan seorang karyawan yang tujuannya untuk mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu. Biaya akuisisi terdiri dari biaya pencarian, biaya seleksi, biaya penerimaan dan penempatan, serta *promotion or hiring from within firm* (biaya untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu tingkatan ke tingkatan lain dalam struktur organisasi baik secara vertikal maupun horizontal).

2. Biaya belajar

Biaya belajar merupakan pengorbanan yang harus terjadi untuk melatih seseorang dan membawa orang tersebut ke tingkat performa dan produktivitas yang secara normal diharapkan dari seorang individual dalam suatu posisi tertentu. Biaya belajar terdiri dari pelatihan formal dan biaya orientasi, biaya pelatihan di tempat kerja, *trainer's time cost*, dan kehilangan produktivitas selama pelatihan.

b. Biaya pengganti dari sumber daya manusia

Biaya ini merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang sedang dipekerjakan.

Biaya ini mempunyai suatu pengertian yang ganda yaitu:

1. Biaya pengganti posisional

Biaya ini merupakan biaya untuk menggantikan sekumpulan jasa yang dipegang oleh seorang pemegang jabatan dalam suatu posisi khusus



a. Biaya pengganti pribadi

Biaya ini merupakan pengorbanan yang seharusnya terjadi sekarang untuk menggantikan seseorang yang pada saat ini dipekerjakan dengan suatu substitusi yang mampu untuk memberikan sekumpulan jasa yang sama pada semua posisi yang dijabat si pendahulu.

## 2.7. Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia

Dalam pengukuran nilai sumber daya manusia terdapat dua teori yang dikenal yaitu:

1. *Flamholtz's Theory*;
2. *Likert and Bowers Theory*

### Teori Flamholtz's

Dalam model Flamholtz disebutkan bahwa untuk mengukur nilai individu maka dapat dilihat dari interaksi dua variabel: (1) *the individual's conditional value* dan (2) *The probability that individual will maintain membership in the organization*. *Conditional value* adalah jumlah yang secara potensial dapat direalisasi dari jasa seseorang yang diukur dari *productivity*, *transferability*, dan *promotability*. Pengertian masing-masing adalah sebagai berikut.

*Productivity* disebut juga prestasi (*performance*) menyangkut suatu set jasa dari seseorang individu yang diharapkan diberikannya sewaktu dia menjabat posisinya yang sekarang. *Transferability* adalah satu set jasa seorang individu yang diharapkan diberikannya jika dia dipindahkan ke posisi lain yang ditawarkan pada posisi yang sama tetapi jalur promosi yang berbeda. Sedangkan

*promotability* merupakan suatu aset jasa seorang individu yang diharapkan diberikannya jika dan ketika dia menduduki posisi yang lebih tinggi dalam jalur promosi yang sama atau berbeda. Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut ini.



**Gambar 2.2 Komponen Penentu Expected Realizable Value**

Sedangkan elemen dari *Coditional Value* itu adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Komponen Penentu Conditional Value**

### **Teori Likert dan Bower**

Menurut Likert dan Bower ada tiga variabel yang saling berhubungan yang mempengaruhi efektifitas SDM dalam suatu Organisasi, yaitu:

1. *Causal*;
2. *Intervening*;
3. *end Result*.

*Variabel causal* adalah variabel yang dapat secara langsung atau disengaja diubah oleh oraganisasi dan manajemennya yang seterusnya menentukan

perkembangan dalam organisasi, tetapi hanya faktor-faktor yang dapat dikontrol oleh organisasi dan manajemen.

*Variabel intervening* menggambarkan keadaan internal, kesehatan dan kemampuan berprestasi dari organisasi seperti loyalitas, sikap, motivasi, prestasi, tujuan, dan persepsi seluruh anggotanya, dan kemampuan kelompok untuk melakukan tindakan bersama yang efektif.

*Variabel end result* adalah variabel dependen yang menggambarkan hasil yang dicapai oleh organisasi seperti produktivitas, biaya, kerugian, karena rusak, pertumbuhan, harga saham dan laba.

Untuk mengukur nilai sumber daya manusia, para peneliti telah mencoba merumuskannya dengan dua metode yaitu:

#### **A. Metode Pengukuran Moneter**

Ukuran moneter dalam menilai sumber daya manusia dapat dilakukan dengan lima model yaitu:

##### **1. Metode Historis/Harga Perolehan (*The Historical Cost Model*)**

Metode ini mengukur nilai sumber daya manusia berdasarkan akumulasi biaya yang telah dikeluarkan untuk melakukan penarikan tenaga kerja, seleksi, *hiring*, pelatihan, penempatan, dan pembinaan personalia yang bersangkutan. Akumulasi ini merupakan harga *cost* yang akan diamortisasi selama masa kerja yang bersangkutan. Dengan demikian, perlakuannya sama dengan aktiva tetap lainnya. Perlakuan untuk metode ini bersifat praktis dan objektif karena datanya dapat diuji kebenarannya.

Kelemahan metode ini adalah:

- a. Nilai ekonomi suatu aktiva yang berupa sumber daya manusia tidak perlu sesuai dengan biaya historisnya
- b. Setiap apresiasi atau amortisasi kemungkinan akan bersifat subjektif karena tidak menghubungkannya pada setiap kenaikan atau penurunan apapun dalam produktivitas aktiva yang berupa sumber daya manusia
- c. Biaya historis tidak menghasilkan nilai sumber daya manusia yang dapat diperbandingkan karena biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk setiap sumber daya manusia itu berbeda-beda

## 2. Metode Biaya Pengganti (*The Replacement Cost Model*)

Metode ini mengukur nilai tenaga kerja dengan menaksir berapa biaya yang akan dikeluarkan untuk mendapatkan pegawai yang sama atau dapat juga dihitung dengan menaksir biaya yang akan dikeluarkan untuk merekrut, *hiring*, melatih, menempatkan, dan mengembangkan pegawai yang sama kualitasnya dengan yang ada sekarang. Keuntungan utama metode ini adalah metode ini merupakan suatu pengganti yang baik bagi nilai ekonomi aktiva dalam arti pertimbangan pasar adalah esensial dalam rangka mencapai suatu bilangan akhir. Bilangan akhir ini umumnya dimaksudkan secara konseptual menjadi ekuivalen dengan suatu pengertian tentang nilai ekonomi seseorang.

Kelemahan metode ini adalah:

- a. Perusahaan mungkin memiliki seorang karyawan tertentu yang nilainya lebih besar daripada nilai pengganti relevannya

- b. Kemungkinan tidak ada pengganti yang sepadan bagi aktiva yang berupa sumber daya manusia tertentu
- c. Adanya kesulitan untuk menaksir biaya pengganti seluruh sumber daya manusia karena setiap sumber daya manusia itu mempunyai taksiran yang berbeda-beda

### 3. Metode Biaya Kesempatan (*The Opportunity Cost Model*)

Metode ini mengukur nilai sumber daya manusia melalui proses penawaran yang bersifat kompetitif yang dilakukan secara intern dengan didasarkan pada konsep “opportunity cost”. Di sini *investment centre manager* menawarkan pegawai langka yang ingin direkrut. Penawaran hanya kepada pegawai yang dianggap dan dinilai langka karena hanya mereka yang menjadi dasar pengukuran. Dengan kata lain, karyawan yang tidak dianggap langka tidak dimasukkan ke dalam dasar aktiva sumber daya manusia suatu perusahaan.

Keuntungan metode ini adalah mendorong persaingan di antara *investment centre* agar dapat memberikan sumbangan *income* (ROI) yang paling besar.

Letak kelemahan model ini adalah:

- a. Pemilihan atas kriteria langka dinilai bersifat subyektif dan diskriminatif
- b. Pembagian yang kurang menguntungkan dapat dikatakan tidak mampu menawarkan penarikan karyawan yang lebih baik

### 4. Metode Kompensasi (*The Compensation Model*)

Model ini dikemukakan oleh Lev dan Schwartz (Belkaoui, 1985). Metode ini mengukur nilai sumber daya manusia dengan melihat nilai

kompensasinya dimasa yang akan datang. Rumus menghitungnya adalah sebagai berikut :

$$V_t = \sum_{t=\tau}^T \frac{I(t)}{(1+r)^{t-\tau}}$$

Keterangan :

- $V_t$  : Nilai sumber daya seseorang pada usia
- $I(t)$  : Pendapatan yang bersangkutan sampai saat pensiun
- $r$  : Tingkat diskon/diskonto untuk seseorang
- $T$  : Umur pensiun

Oleh karena  $V_t$  merupakan suatu nilai eks jabatan dengan anggapan  $I(t)$  diperoleh hanya dengan pengunduran diri dan oleh  $V_t$  mengabaikan kemungkinan kematian sebelum pengunduran diri, maka Lev dan Schwartz menyempurnakan rumusnya sebagai berikut:

$$E(V^*_t) = \sum_{t=\tau}^T P\tau(t+1) \sum_{i=t}^t \frac{I * I}{(1+r)^{t-\tau}}$$

Keterangan :

- $I * I$  : Penghasilan dimasa datang
- $E(V^*_t)$  : Nilai yang diharapkan dari human resources
- $P\tau(t)$  : Probabilitas kematian seseorang pada umur (t)

Kelemahan utama dari metode ini adalah sifatnya yang subjektif sehubungan dengan penentuan tingkat gaji di masa datang, jangka waktu yang diharapkan dalam perusahaan dan tingkat diskonto.



## **B. Metode Pengukuran Non Moneter**

Di samping ukuran kuantitatif atau moneter di atas, sebenarnya masih ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menilai sumber daya manusia misalnya menggunakan metode non moneter.

Beberapa metode menilai sumber daya manusia dengan teknik non moneter adalah sebagai berikut :

### **1. Mendaftar kemampuan dan keahlian seseorang**

Di sini setiap sumber daya manusia dibuat buku, file, atau *personal recordnya* yang berisi tentang keahlian, pengalaman, pendidikan, jabatan yang sudah pernah dicapai, dan lain-lain.

### **2. Pembuatan rating atau ranking atas prestasi seseorang**

Dalam menilai prestasi seseorang dapat menggunakan rating, ranking, atau *checklist*. Yang dijadikan nilai bisa tingkat pendidikan, tenure atau pengalaman, dan sebagainya.

### **3. Penilaian terhadap potensi seseorang**

Yang diukur adalah potensi seseorang apabila seseorang itu dipromosikan atau dipindahkan ke bagian lain sehingga perusahaan akan mengetahui mengenai potensinya jika diberikan tugas baru.

### **4. Pengukuran sikap**

Umumnya yang digunakan untuk mengetahui informasi mengenai tendensi seseorang untuk menyatakan perasaannya tentang suatu objek. Misalnya yang ditanyakan adalah sikap mereka terhadap pekerjaan, gaji, kualitas, dan lain-lain.



## 5. *Subjective Expected Utility*

Di sini digabungkan nilai antara nilai subjektif seseorang dengan tingkat keyakinannya mengenai akan terjadinya suatu kejadian. Metode *Psychophysical* dikembangkan untuk mengukur utilitas dan *probability subjective* dengan menggunakan skala besaran.

## 6. Model Likert-Bowers

Model ini berupaya mengukur variabel yang menentukan efektivitas organisasi personalia suatu perusahaan. Kuisioner dibuat berdasarkan *survey organization* yang didesain untuk mengukur iklim organisasi. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur *asset* sumber daya manusia dari segi persepsi karyawan tentang situasi kerja di suatu perusahaan. Kemudian digabungkan pendekatan perilaku dan ekonomi maka lahirlah nilai sumber daya manusia. Untuk memasukkan perilaku dalam penilaian organisasi ini maka diperlukan tiga kriteria yaitu:

Perilaku harus didefinisikan sehingga secara signifikan dipengaruhi oleh struktur kerja

Perilaku harus dapat diukur dan dikonversi ke biaya signifikan kepada organisasi

Ukuran dan biaya untuk masing-masing perilaku tanpa harus *mutually exclusive*

## 2.8. Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Ada empat metode yang dapat digunakan dalam melaporkan investasi sumber daya manusia :

a. Surat Untuk Direksi

Dalam surat direksi dapat dilaporkan pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan sebagai investasi dalam sumber daya manusia selama periode berjalan. Informasi ini akan membantu investor dan analis keuangan menilai sejauh mana manajemen memberi perhatian pada pengembangan sumber daya manusia, suatu faktor kritical dalam kemampuan organisasi dalam jangka panjang.

b. Laporan Aktiva Tidak Berwujud

Laporan tersebut harus menunjukkan pengeluaran yang dilakukan untuk berbagai kelompok aktiva tidak berwujud untuk periode berjalan maupun periode sebelumnya. Laporan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan sifat pengeluaran dan informasi lain yang relevan. Laporan ini memberikan informasi kepada investor tentang investasi dalam sumber daya manusia, tetapi meninggalkan kesulitan yang melekat di dalam masalah mengamortisasi aktiva demikian. Keterbatasan utama dari laporan ini adalah bahwa laporan keuangan masih terdistorsi. Neraca dapat terdistorsi karena aktiva total perusahaan (manusia, keuangan, dan fisik) kerendahan. Pengukuran pendapat terdistorsi karena semua pengeluaran untuk aktiva manusia dibiayakan dalam periode terjadi. Dengan demikian, pengukuran ROI perusahaan tetap terdistorsi.

c. Laporan Keuangan Konvensional

Laporan ini mencakup kapitalisasi dan amortisasi dari investasi sumber daya manusia selama masa manfaat yang diharapkan walaupun perlakuan investasi dalam sumber daya manusia ini tidaklah umum. Namun, beberapa

perusahaan telah mengikuti cara ini (seperti perusahaan penerbangan, elektronik, dan olah raga profesional di Amerika Serikat).

Berikut ini contoh perbandingan bentuk laporan keuangan yaitu laporan laba rugi dan neraca berdasarkan akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi konvensional :

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Laporan Laba Rugi berdasarkan**  
**Akuntansi SDM dengan Akuntansi Konvensional**

<b>Keterangan</b>	<b>Konvensional</b>	<b>ASDM</b>
Penjualan bersih	\$. 28.164.181	\$. 28.164.181
Harga pokok penjualan	(18.252.181)	(18.252.181)
Laba kotor	9.912.000	9.912.000
By. Penjualan & umum	(7.546.118)	(7.546.118)
Laba operasi	2.365.882	2.365.882
Biaya lain	(250.412)	(250.412)
Laba sebelum PPh	2.115.470	2.115.470
Naik (turun) aktiva SDM	0	(43.900)
Laba sebelum PPh	2.115.470	2.071.570
PPh	(1.030.000)	(1.008.050)
<b>Laba bersih</b>	<b>1.085.470</b>	<b>1.063.520</b>

**Tabel 2.2**  
**Perbandingan Neraca berdasarkan**  
**Akuntansi SDM dengan Akuntansi Konvensional**

<b>Keterangan</b>	<b>Konvensional</b>	<b>ASDM</b>
Aktiva lancar	\$. 10.944.693	\$. 10.944.693
Aktiva tetap	1.682.357	1.682.357
Kelebihan harga pembelian subsidiary	1.188.704	1.188.704
Net Investasi Aktiva SDM	0	942.194
Aktiva Lain	166.417	166.417
<b>Total Aktiva</b>	<b>13.982.171</b>	<b>14.924.365</b>
<b>Utang dan Modal</b>		
Utang lancar	3.651.573	3.651.573
Utang jangka panjang	2.179.000	2.179.000

Deffered kompensasi	77.491	77.491
Deffered income tax deduksi karena biaya SDM	0	471.097
Modal saham	1.087.211	1.087.211
Agio saham	3.951.843	3.951.843
Keuangan	3.035.053	3.035.053
SDM	0	471.097
<b>Total Utang dan Modal</b>	<b>13.982.171</b>	<b>14.924.365</b>

Sumber : Harahap, Sofyan. *Teori Akuntansi* . hal 401

#### d. Laporan Keuangan Tambahan

Laporan yang diusulkan oleh Dr. Jaka Isgiyarta, seorang dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang ini menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia dalam laporan keuangan tambahan. Perusahaan dapat menyusun sekumpulan laporan keuangan yang menunjukkan investasi sumber daya manusia dengan konvensi akuntansi sumber daya manusia yang diusulkan dan memasukkan laporan ini sebagai informasi tambahan dalam laporan keuangan tahunan mereka. Laporan ini akan memberikan catatan bahwa laporan keuangan tersebut sebenarnya perlu dipertimbangkan secara terpisah dari laporan keuangan konvensional. Laporan ini bukan untuk menggantikan informasi laporan keuangan selama ini, tetapi lebih bersifat melengkapi atau menambah informasi laporan keuangan selama ini dan bersifat wajib (*mandatory disclosure*). Sedangkan informasi sumber daya manusia yang bersifat bukan kuantitatif-keuangan akan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari catatan atas laporan keuangan. Laporan kuantitatif keuangan tersebut tidak mengubah komposisi informasi informasi laporan keuangan menurut Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

Adapun item-item informasi akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Informasi yang berkaitan dengan loyalitas dan dedikasi karyawan kepada perusahaan. Informasi ini meliputi pengeluaran-pengeluaran penghasilan kepada karyawannya, seperti gaji, tunjangan-tunjangan atau penerimaan lain.
2. Informasi yang berkaitan dengan pembelajaran berkelanjutan kepada karyawan. Informasi ini meliputi pengeluaran untuk pelatihan, studi lanjut, kursus, *workshop*, dan lain-lain.

Berikut ini bentuk laporan sumber daya manusia sebagai suplemen laporan :

**Tabel 2.3**  
**PERUSAHAAN PT X**  
**LAPORAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**SELAMA TAHUN 199X DAN 199X+1**

No	Keterangan	Th 199x	Th 199x+1
I	<b>Penghasilan yang diterima karyawan</b>		
	1. Gaji pokok	Rp xxx	Rp xxx
	2. Tunjangan keluarga(istri dan anak)	xxx	xxx
	3. Tunjangan kesehatan	xxx	xxx
	4. Tunjangan transportasi	xxx	xxx
	5. Tunjangan sekolah untuk anak-anak	xxx	xxx
	6. Tunjangan inflasi/kemahalan	xxx	xxx
	7. Tunjangan perumahan	xxx	xxx
	8. Bonus	xxx	xxx
	9. Penghasilan yang diterima lainnya	xxx	xxx
	Jumlah penghasilan yang diterima karyawan	Rp xxx	Rp xxx
II	<b>Pengeluaran pembelajaran berkelanjutan</b>		
	1. Pengeluaran pendidikan lanjut (S1, S2, S3)	Rp xxx	Rp xxx
	2. Pengeluaran untuk peningkatan	xxx	xxx



قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ  
إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ

Rasulullah saw bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan di cintai Allah dari pada mukmin yang lemah dalam segala kebaikan. (HR. Muslim)

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِنْ اللَّهُ يَحِبُّ إِذَا عَمِلَ  
أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ

Rasulullah saw bersabda: Sesungguhnya Allah menyukai seseorang dari kalian apabila bekerja dengan professional (HR. Abu daud dan Ibnu Majah)

## 2.10. Variabel Penelitian

Sekaran, Mudrajad, (2003:123), menyatakan bahwa variabel adalah suatu yang dapat membedakan nilai atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama untuk objek yang sama. Konsep dapat diubah menjadi variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependent dan variabel independent

1. Variabel Dependent adalah tipe variabel yang dijelaskan / dipengaruhi oleh variabel yang lain (Indriantoro, 1999:63).

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah : Persediaan Bahan Baku.

2. Variabel Independent adalah tipe variabel yang menjelaskan / mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro, 1999:63).

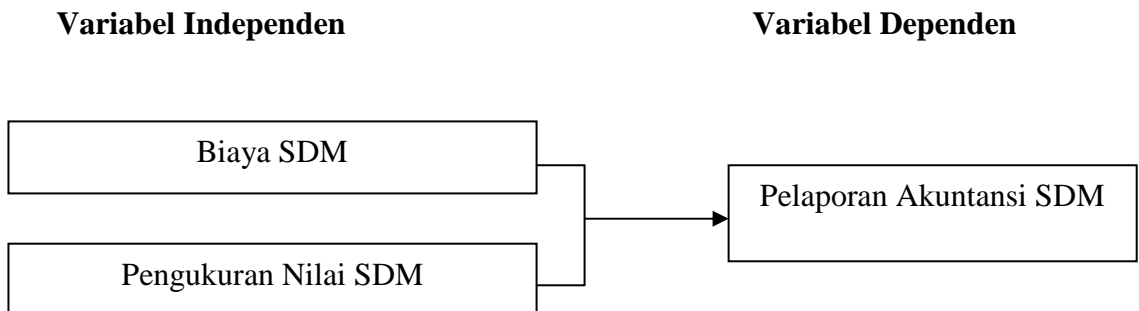
Berdasarkan hipotesis diatas maka yang dijadikan variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Biaya Sumber Daya Manusia(variabel bebas)
2. Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia(variabel bebas)
3. Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia(variabel terikat).

### 2.11. Kerangka Konseptual

Adapun faktor yang berhubungan dengan pelaporan akuntansi sumber daya manusia adalah biaya SDM, pengukuran nilai SDM, dan kendala penerapan akuntansi SDM. Namun tidak semua variabel diteliti dalam penelitian ini, dengan pertimbangan kepentingan peneliti dilapangan, keterbatasan kemampuan dan waktu peneliti. Peneliti hanya meneliti beberapa variabel saja yaitu biaya SDM dan pengukuran nilai SDM, maka kerangka konsep serta variabel dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar II.2 Kerangka Berfikir**



### 2.11. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penulis kemukakan serta didukung oleh pertimbangan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



- H<sub>01</sub> : Terdapat pengaruh biaya SDM secara parsial terhadap pelaporan Akuntansi SDM PT. Bank Riau Pekanbaru.
- H<sub>02</sub> : Terdapat pengaruh Pengukuran Nilai SDM terhadap laporan Akuntansi SDM PT. Bank Riau Pekanbaru.
- H<sub>03</sub> : Terdapat pengaruh biaya SDM dan Pengukuran nilai SDM terhadap laporan Akuntansi SDM PT. Bank Riau Pekanbaru

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah survey analitik menggunakan pendekatan cross sectional dimana tentang variabel independen dan dependen diambil (diukur) dalam waktu bersamaan.

#### **3.2. Objek dan Subjek Penelitian**

Usaha untuk mendapatkan data- data dan keterangan yang menyangkut pembahasan tentang penelitian ini, maka penelitian dilakukan dengan mengambil data dikantor pusat **PT. Bank Riau Pekanbaru yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.377 Pekanbaru** sebagai objek penelitian, dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Riau Pekanbaru. Yang terdiri dari: Dewan komisaris, dewan direksi, divisi-divisi, dan seluruh staff yang bekerja dibank Riau, keseluruhan berjumlah sebanyak 268 orang. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan desember 2009 sampai april 2010.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dilokasi penelitian melalui daftar pertanyaan yang berupa data mengenai Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber

Daya Manusia terhadap pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Bank tersebut.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari tulisan- tulisan dan laporan- laporan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003:72).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2003:73). Berdasarkan pendapat Arikunto (2002:112) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya

Dalam hal ini yang akan dijadikan populasi adalah para karyawan PT. Bank Riau yang sudah menjadi karyawan tetap yaitu sekitar 268 orang. Besarnya sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 160 orang karyawan dan dengan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan tingkat kekeliruan sebesar 5 % (Husein, 2005).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{268}{1 + 268(5\%)^2}$$

$$n = \frac{268}{1,67}$$

$$n = 160,48$$

jadi dari uraian diatas di ambil sampel sebanyak 160 orang

Dimana:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sample

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengembalian sampel yang masih ditolerir atau diinginkan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data untuk penelitian ini dengan prosedur sebagai berikut :

#### **1. Wawancara**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melaksanakan Tanya jawab langsung kepada pegawai yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan.

#### **2. Observasi**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan-pengamatan secara langsung atau seksama pada pelaksanaan operasi perusahaan atau instansi, sejalan dengan judul diatas agar mendapatkan data yang objektif dan sitematis.

#### **3. Library Research**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku- buku, referensi dan literatur yang berhubungan dengan penyusunan laporan akhir.

### 3.6. Definisi Operasional

#### a. Variabel independen

##### 1. Biaya SDM

1. Pengertian	:	Biaya-biaya yang terjadi untuk mendapatkan atau mengganti karyawan.
2. Cara Ukur	:	Wawancara
3. Alat Ukur	:	Kuesioner
4. Hasil Ukur	:	a. Dikapitalisir : Dikapitalisir adalah dilaporkan dalam neraca.
		b. Dibiayakan : Dibiayakan adalah dilaporkan dalam laba rugi.
5. Skala Ukur	:	Ordinal

##### 2. Pengukuran nilai SDM

1. Pengertian	:	Menghitung nilai SDM sebagai aset perusahaan untuk dilaporkan dalam neraca.
2. Cara Ukur	:	Wawancara
3. Alat Ukur	:	Kuesioner
4. Hasil Ukur	:	a. Pengukuran moneter : Pengukuran moneter adalah pengukuran berdasarkan akumulasi biaya yang telah dikeluarkan untuk melakukan penerimaan tenaga kerja pelatihan dan penempatan.
		b. Pengukuran non moneter : Pengukuran non moneter adalah berdasarkan manfaat yang diperoleh oleh karyawan, seperti menjadi lebih mampu dan lebih ahli.

5. Skala Ukur	:	Ordinal
---------------	---	---------

b. Variabel dependen

1. Pelaporan akuntansi SDM

1. Pengertian	:	Laporan yang mencakup kapitalisasi dan amortisasi dari investasi SDM, dan pembebanan dalam laba rugi.
2. Cara Ukur	:	Wawancara
3. Alat Ukur	:	Kuesioner
4. Hasil Ukur	:	a. Biaya SDM dilaporkan sebagai investasi dalam neraca.
		b. Biaya SDM dilaporkan sebagai beban dalam laporan laba rugi.
5. Skala Ukur	:	Ordinal

**3.7. Analisa Data**

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel terikat ( $X_1$ ) Hubungan Biaya Sumber Daya Manusia, ( $X_2$ ) Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia, ( $Y$ ) Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda karena variabel independennya lebih dari satu variabel dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = A + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$Y$  = Pelaporan akuntansi Sumber Daya Manusia

$A$  = Konstanta

$B_1$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Pengaruh biaya Sumber Daya Manusia

$X_2$  = Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia

E = Error atau variasi gangguan.

Dalam analisis data, dipergunakan data deskriptif kuantitatif untuk membedakan. Metode deskriptif adalah suatu metode penganalisaan data dengan menggambarkan seluruh peristiwa dan objek penelitian ini dan mengaitkannya dengan teori yang ada kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan dipaparkan bagaimana penjelasannya terutama tentang Hubungan Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia terhadap pelaporannya didalam Akuntansi Sumber Daya Manusia. Menurut Imam Ghozali (2005) menerangkan bahwa setidaknya ada (3) cara menganalisis data yaitu kualitas data ( Normalitas, Validitas, Reabilitas), Uji Asumsi Klasik, (Multikolonieritas, Autokorelasi, Heterokedastisitas) dan uji hipotesis (Regresi) yang artinyasebagai berikut :

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel tersebut, penulis mentransformasikan data kualitatif pada kuesioner yang disebarkan kepada responden menjadi kuantitatif, dengan memberikan nilai atau bobot nilai pada kuesioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert dengan lima alternative jawaban yaitu :

- a. Sangat setuju, dengan skor = 5
- b. Setuju, dengan skor = 4
- c. Cukup Setuju, dengan skor = 3
- d. Tidak setuju, dengan skor = 2

e. Sangat tidak setuju, dengan skor = 1

Sebelum melakukan pengolahan data ketahap selanjutnya maka perlu terlebih dahulu penulis kesesuaian kuesioner (alat ukur) dengan yang diukur (Uji Normalitas), menguji kesesuaian alat ukur dengan yang diukur (Uji Reabilitas) dan menguji keakurasian alat ukur terhadap yang diukur (Uji Validitas).

## **1. Kualitas Data**

### **a. Validitas**

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun berkali-kali dan dimana-mana (Bungin, 2005:97). Jika  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid, sebaliknya jika  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid. (Santoso, 2005:136)

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu data yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi variet antara masing- masing indikator dengan total skor konstruk.

### **b. Reliabilitas**

Metode yang digunakan dalam mendeteksi realibilitas yang dapat dikaitkan dengan data dapat dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji



statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberi nilai Cronbach Alpha  $>0,60$  (nunnally,1967)

### **c. Uji Non Respon Bias (t)**

Pengujian responden bias dilakukan dengan melihat apakah ada perbedaan karakteristik sampel antara responden menjawab dengan tidak memberikan jawaban (Indrianto dan Supomo, 1999). Metode yang diterapkan dengan mengelompokkan jawaban yang diterima yaitu (1) kelompok awal (early respon) adalah kuesioner yang diterima kembali sejak awal sampai batas pengembalian. (2) kelompok akhir (late respon) adalah kuesioner yang diterima lewat batas pengembalian. Dihitung dengan menggunakan t-test yang di identifikasikan dengan  $P\text{-value}>0,05$ .

## **2. Uji Normalitas Data**

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya sesuatu yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dan metode uji kolmogorov-smirnov, kriteria adalah jika masing- masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P>0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.(Ghazali, 2005)

## **3. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Multikolinearitas**

Dilakukan dengan mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika

Variance Inflation Faktor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka toleransi mendekati 1. jika korelasi antar variabel lemah (dibawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multi kolinearitas.

#### **b. Heteroskedastisitas**

Metode yang digunakan dalam mendeteksi heteroskedstisitas dapat dilakukan dengan cara: uji Park mengemukakan metode bahwa variance (S ) merupakan fungsi dari variabel- variabel independent yang dinyatakan dalam persamaan.

### **3. Autokorelasi**

Metode yang digunakan dalam mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan cara: Uji Durbin-Watson (DW Test). Metode ini hanya digunakan untuk Autokorelasi tingkat satu (fisrt Order Autokoerlasi) dan mensyaratkan adanya variabel lain diantara variabel independen.

Uji Durbin-Watson dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e1 - et - 1)^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e1^2}$$

Keterangan:

= kesalahan gangguan sampel

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regriensi tersebut adalah  $d < d < 4 - d_u$ , dimana  $d_u$  batas atas dari nilai  $d$  Derbin Watson yang terdapat pada tabel uji Dorbin Watson. Sedangkan  $d$  merupakan nilai  $d$  Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Jadi apabila nilai  $d$

hitung berada diantara batas tersebut, maka tidak terjadi penyimpangan autokorelasi. Namun hal ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan Aplikasi SPSS.

### **3.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial ( Uji t ) yang dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel variabel dependen. Analisis uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Untuk menentukan nilai F tabel , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$  dimana n adalah jumlah obsevasi, k adalah jumlah variabel termasuk intercept, dengan kriteria uji yang digunakan adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $P\ Value < \alpha$  dikatakan signifikan karena  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $P\ Value < \alpha$  dikatakan tidak signifikan karena  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independent yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t atau dengan menggunakan rumus  $P_{value}$ . Dalam uji t dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut;

$$\text{Rumus : } t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{se_{b_i}}$$

Keterangan :

$T_{\text{hitung}}$  = t hasil perhitungan

$b_i$  = Koefisien regresi

$se_{b_i}$  = Standar error

Untuk menentukan nilai t-statik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat keabsahan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah observasi dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(a, n-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak dan jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(a, n-k-1)$ , maka  $H_0$  diterima.

### **c. Koefisien Determinan**

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independent. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependent. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependent.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent dilihat dari koefisien korelasi parsial.

Variabel independent yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Statistik Deskriptif

Teknik pengumpulan data telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa sampel penelitian yaitu para karyawan PT. Bank Riau yang sudah menjadi karyawan tetap yaitu sekitar 268 orang. Besarnya sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 160 orang karyawan dengan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan tingkat kekeliruan sebesar 5 %. Jumlah kuesioner yang terkumpul kembali 160 buah yang artinya semua kuesioner yang disebarakan kembali dengan persentase 100%. Semua kuesioner yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk diolah. Data demografi responden dapat dilihat pada tabel V.1 dibawah ini.

**Tabel IV.1 Data Demografi Responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b><u>UMUR</u></b>		
21 – 30 Tahun	84	52,5%
31 – 40 Tahun	52	32,5%
41 – 50 Tahun	20	12,5%
51 Tahun Keatas	4	2,5%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>
<b><u>LAMA BEKERJA</u></b>		
1 – 3 Tahun	56	35,0%
4 – 6 Tahun	73	45,6%
7 – 9 Tahun	28	17,5%
> 9 tahun	3	1,9%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

<b><u>JABATAN</u></b>		
Dewan Komisaris	1	0,6%
Direksi	3	1,9%
Divisi Komersial	12	7,5%
Mikro & Kecil	18	11,3%
Divisi Konsumer	10	6,3%
Divisi Treasury & International	5	3,1%
Divisi Syariah	6	3,8%
Divisi Keuangan & Operasional: 48	14	8,8%
Divisi Information Technology	8	5,0%
Divisi Corporate Strategy	7	4,4%
Divisi Human Resources & Services	6	3,8%
Divisi SKAI	11	6,9%
Divisi Penanganan Kredit Bermasalah	12	7,5%
Divisi Kepatuhan & Hukum	9	5,6%
Divisi Manajemen Resiko	14	8,8%
Divisi Umum	24	15,0%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah.*

Dari tabel IV.1 dapat dilihat bahwa persentase responden yang berumur 21 – 30 tahun 84 orang (52,5%), umur 31 – 40 tahun 52 orang (32,5%), umur 41 – 50 tahun 20 orang (12,5%) dan umur 51 tahun keatas hanya 4 orang (2,5%). Dilihat dari lama bekerja responden, yang bekerja 1 – 3 tahun 56 orang (35,0%), 4 – 6 tahun 73 orang (45,6%), 7 – 9 tahun 28 orang (17,5%) dan diatas 9 tahun 3 orang (1,9%). Selanjutnya dilihat dari jabatan, yang menjabat sebagai dewan komisaris 1 orang (0,6%), direksi 3 orang (1,9%), Divisi komersial 12 orang (7,5%), divisi mikro dan kecil 18 orang (11,3%), divisi konsumer 10 orang (6,3%), divisi treasury & international 5 orang (3,1%), Divisi Syariah 6 orang (3,8%), Divisi Keuangan & Operasional 14 orang (8,8%), Divisi Information Technology 8 orang (5,0%), Divisi Corporate Strategy 7 orang (4,4%), Divisi Human Resources & Services 6 orang (3,8%), Divisi SKAI 11 orang (6,9%), Divisi Penanganan Kredit Bermasalah 12 orang (7,5%), Divisi Kepatuhan &

Hukum 9 orang (5,6%), Divisi Manajemen Resiko 14 orang (8,8%) dan Divisi Umum 24 orang (15,0%).

Analisa data dilakukan terhadap 160 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel IV.2 dibawah ini :

**Tabel IV.2 Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	160	21.00	45.00	34.4062
Biaya Sumber Daya Manusia	160	15.00	48.00	38.4687
Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	160	22.00	47.00	38.0688
Valid N (listwise)	160			

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Dalam Tabel IV.2 terlihat bahwa variabel laporan akuntansi sumber daya manusia mempunyai nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 45, dan nilai rata-rata sebesar 34,41. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 34,41, maka responden tersebut memiliki pemahaman akan laporan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi.

Variabel biaya sumber daya manusia memiliki minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 48, dan nilai rata-rata sebesar 38,47. Nilai tersebut merupakan nilai yang tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 38,47, maka responden tersebut memiliki pemahaman tentang biaya sumber daya manusia yang lebih tinggi.

Variabel pengukuran nilai sumber daya manusia memiliki minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 47, dan nilai rata-rata sebesar 38,07. Jika



jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 38,07, maka responden tersebut memiliki pemahaman tentang pengukuran nilai sumber daya manusia yang lebih tinggi.

## 4.2. Uji Kualitas Data

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji normalitas, validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layak tidaknya data untuk dianalisis lebih lanjut.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau validnya data yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi variat antara masing- masing indikator dengan total skor konstruk. Hasil uji validitas data penelitian dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut.

**Tabel. IV.3 Hasil uji validitas variabel Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Indikator Pertanyaan	Nilai korelasi (pearson correlation)	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Item 1	0,600**	0,000	Valid
Item 2	0,556**	0,000	Valid
Item 3	0,453**	0,000	Valid
Item 4	0,424**	0,000	Valid
Item 5	0,528**	0,000	Valid
Item 6	0,371**	0,000	Valid
Item 7	0,428**	0,000	Valid
Item 8	0,482**	0,000	Valid
Item 9	0,569**	0,000	Valid

\*\*correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa nilai korelasi (*pearson correlation*) item pertanyaan pada variabel laporan akuntansi sumber daya

manusia significant (\*\*) dan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05. Berarti data yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel.IV.4 Hasil uji validitas variabel Biaya Sumber Daya Manusia**

Indikator Pertanyaan	Nilai korelasi (pearson correlation)	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Item 1	0,554**	0,000	Valid
Item 2	0,647**	0,000	Valid
Item 3	0,513**	0,000	Valid
Item 4	0,523**	0,000	Valid
Item 5	0,513**	0,000	Valid
Item 6	0,520**	0,000	Valid
Item 7	0,472**	0,000	Valid
Item 8	0,571**	0,000	Valid
Item 9	0,580**	0,000	Valid
Item 10	0,562**	0,000	Valid

\*\*correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel IV.5 dapat dilihat bahwa nilai korelasi (*pearson correlation*) item pertanyaan pada variabel biaya sumber daya manusia significant (\*\*) dan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05. Berarti data yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel. IV.5 Hasil uji validitas variabel Pengukuran nilai Sumber Daya Manusia**

Indikator Pertanyaan	Nilai korelasi (pearson correlation)	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Item 1	0,587**	0,000	Valid
Item 2	0,664**	0,000	Valid
Item 3	0,481**	0,000	Valid
Item 4	0,558**	0,000	Valid
Item 5	0,466**	0,000	Valid
Item 6	0,462**	0,000	Valid
Item 7	0,431**	0,000	Valid
Item 8	0,601**	0,000	Valid
Item 9	0,496**	0,000	Valid
Item 10	0,566**	0,000	Valid

\*\*correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel IV.6 dapat dilihat bahwa nilai korelasi (*pearson correlation*) item pertanyaan pada variabel pengukuran nilai sumber daya manusia significant (\*\*) dan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05. Berarti data yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan jika  $\alpha \geq 0,60$  maka dikatakan reliabel. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	9	0,634
Biaya Sumber Daya Manusia	10	0,746
Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	10	0,728

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum adalah batas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa nilai alpha dari setiap variabel adalah  $\geq 0,60$ . Dengan demikian data dari kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

### 4.3. Analisis Data Penelitian

#### 1. Uji Normalitas Data

Deteksi dilihat dengan menggunakan *grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di

sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2001:214).

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$  , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal atau tidak distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Kriteria yang digunakan adalah jika masing- masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing- masing variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini.

**Tabel IV.7 Hasil Pengujian Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Biaya Sumber Daya Manusia	Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia
N		160	160	160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.4063	38.4688	38.0688
	Std. Deviation	3.90661	4.80294	4.59302
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.174	.163
	Positive	.103	.119	.079
	Negative	-.185	-.174	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		2.345	2.196	2.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa nilai kolmogrov-smirnov Z variabel laporan akuntansi sumber daya manusia 2,345, variabel biaya sumber daya manusia 2,196 dan variabel pengukuran nilai sumber daya manusia 2,059. nilai kolmogrov-smirnov Z variabel penelitian > P 0,05, berarti distribusi data penelitian normal dan layak digunakan dalam penelitian ini.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah variable bebas saling berhubungan secara linier. Apabila sebagian atau seluruh variable bebas berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinieritas akan menjadi masalah bila derajat besar dan apabila derajat rendah maka multikolinieritas yang terjadi tidak

berbahaya bagi regresi. Uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Suatu model dikatakan tidak memiliki kecenderungan adanya gejala multikolinieritas adalah apabila memiliki  $VIF > 10$  dan nilai tolerance mendekati 1. Dari hasil pengujian model regresi diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel IV.8 Hasil Output SPSS : Uji Multikolinieritas (VIF-Tolerance)**

Variabel	Tolerance	VIF
Biaya Sumber Daya Manusia	0,580	1,725
Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	0,580	1,725

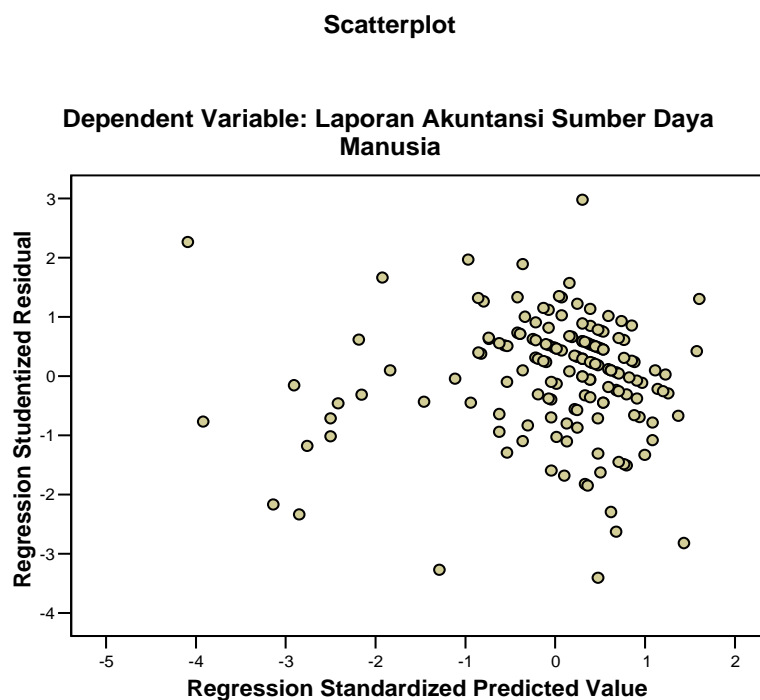
Sumber : *Data Olahan SPSS*

Dari tabel IV.8 diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **b. Heteroskedastisitas**

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi, maka dapat dideteksi dengan grafik *Scatter Plot*. Berdasarkan hasil diagram Scatterplot maka diketahui bahwa tidak terlihat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan pengujian ini layak dipakai. Untuk lebih jelasnya diagram Scatterplot dapat dilihat gambar berikut :

**Gambar IV.I Diagram Scatterplot**



### **c. Autokorelasi**

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin – Watson (DW)*. Dari hasil perhitungan data dengan

menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,760. Nilai ini berada antara -2 sampai +2, berarti tidak terdapatnya autokorelasi.

#### 4.4. Analisis Hasil Penelitian

Pengolahan data ini menggunakan rumus *multiple regression* (regresi berganda) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 12,0. Analisa regresi ini dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel independen digunakan sebagai prediktor atas kriteria dalam penelitian ini. Dengan demikian, faktor biaya sumber daya manusia (X1) dan pengukuran nilai sumber daya manusia (X2) digunakan dalam model penelitian untuk menentukan pengaruhnya terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Bank Riau Pekanbaru. Gambaran umum hasil analisa regresi dengan metode enter dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
	B				
1 (Constant)	16,397				
X1	0,293	4,027	1,97	0,000	Signifikan
X2	0,177	2,320	1,97	0,022	signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 16,397 + 0,293X1 + 0,177X2 + e$$

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, koefisien regresi yang dihasilkan dari pengujian, biaya sumber daya manusia (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,293



dengan probabilitas 0,000 dan pengukuran nilai sumber daya manusia (X2) sebesar 0,177 dengan probabilitas 0,022. Koefisien regresi variabel penelitian memiliki nilai positif dan probabilitas  $< 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan dua uji statistik yaitu uji t dan uji F. Setelah melewati beberapa pengujian, maka data dapat diolah lebih lanjut untuk dilakukan uji hipotesis, tahap-tahap yang akan dilakukan dalam uji ini adalah:

##### 1. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian kelima variabel dilakukan secara parsial untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap anggaran produksi.

**Tabel IV.10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian Hipotesis	B	$t_{hitung}$	Sig.	$t_{tabel}$	Keterangan	Keputusan
H01	0,293	4,027	0,000	1,97	significant	Diterima
H02	0,177	2,320	0,022	1,97	significant	Diterima

*Sumber: Data Olahan SPSS*

**H<sub>01</sub>** : biaya SDM secara parsial terhadap pelaporan Akuntansi SDM PT. Bank Riau Pekanbaru.

Hasil pengujian diperoleh melalui program SPSS yang dapat dilihat pada tabel IV.10. Hasilnya menunjukkan bahwa koefisien biaya SDM sebesar 0,293

yang berarti ada hubungan positif antara biaya SDM dengan laporan akuntansi SDM. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

$t_{hitung}$  sebesar 4,027

$t_{tabel}$  sebesar 1,970

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima yang berarti biaya SDM berpengaruh signifikan terhadap laporan akuntansi SDM. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Bank Riau memahami tentang laporan akuntansi SDM.

Dalam perencanaan biaya SDM didalam perusahaan pada umumnya perusahaan yang bersangkutan akan membuat rincian biaya secara detail untuk pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia karyawan yang ada di perusahaan.

Sehubungan dengan adanya biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan atau pergantian karyawan. Rincian biaya sumber daya manusia terdiri dari biaya orisinal dan biaya pengganti. Biaya orisinal merupakan biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Biaya ini terdiri dari biaya akuisisi dan biaya belajar. Biaya akuisisi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu. Biaya akuisisi terdiri dari biaya pencarian, biaya seleksi, biaya penerimaan dan penempatan, serta biaya untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu tingkatan ke

tingkatan lain dalam struktur organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Biaya belajar merupakan pengorbanan yang harus terjadi untuk melatih seseorang dan membawa orang tersebut ke tingkat performa dan produktivitas yang secara normal diharapkan dari seorang individual dalam suatu posisi tertentu. Biaya belajar terdiri dari pelatihan formal dan biaya orientasi, biaya pelatihan di tempat kerja, *trainer's time cost*, dan kehilangan produktivitas selama pelatihan.

Biaya pengganti merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang sedang dipekerjakan. Salah satu yang termasuk biaya ini adalah biaya pengganti pribadi yang merupakan pengorbanan yang seharusnya terjadi sekarang untuk menggantikan seseorang yang pada saat ini dipekerjakan dengan suatu substitusi yang mampu untuk memberikan sekumpulan jasa yang sama pada semua posisi yang dijabat si pendahulu.

Pada PT. Bank Riau biaya SDM sangat berpengaruh terhadap laporan akuntansi SDM hal itu disebabkan karena setiap biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan atau mengganti SDM perincian biaya yang akurat dan sesuai dengan kondisi yang ada saat dibutuhkan biaya tersebut. Misalnya, biaya SDM yang dibutuhkan untuk penempatan karyawan di daerah Natuna tentu tidak sama dengan biaya SDM yang harus dikeluarkan untuk penempatan karyawan di daerah Pekanbaru, ini merupakan gejala yang tampak bahwa biaya SDM juga berpengaruh berdasarkan alokasi dimana karyawan tersebut ditempatkan.

**H<sub>02</sub>** : Pengukuran Nilai SDM terhadap laporan Akuntansi SDM PT. Bank Riau Pekanbaru.

Hasil pengujian diperoleh melalui program SPSS yang dapat dilihat pada tabel IV.10. Hasilnya menunjukkan bahwa koefisien pengukuran nilai SDM sebesar 0,177 yang berarti ada hubungan positif antara pengukuran nilai SDM dengan laporan akuntansi SDM. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

$t_{hitung}$  sebesar 2,320

$t_{tabel}$  sebesar 1,970

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>2</sub> diterima

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>02</sub> diterima yang berarti pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap laporan akuntansi SDM. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Bank Riau memahami tentang laporan akuntansi SDM.

Pengukuran nilai SDM didasarkan pada metode historis/harga perolehan biaya pengganti dan metode biaya kesempatan. Pengukuran nilai dengan metode historis/harga perolehan berdasarkan akumulasi biaya yang telah dikeluarkan untuk melakukan penarikan tenaga kerja, seleksi, *hiring*, pelatihan, penempatan, dan pembinaan personalia yang bersangkutan. Akumulasi ini merupakan harga *cost* yang akan diamortisasi selama masa kerja yang bersangkutan. Pengukuran nilai SDM dengan metode biaya pengganti diukur berdasarkan nilai tenaga kerja dengan menaksir berapa biaya yang akan dikeluarkan untuk mendapatkan pegawai yang sama atau dapat juga dihitung dengan menaksir biaya yang akan dikeluarkan untuk merekrut, *hiring*, melatih, menempatkan, dan

mengembangkan pegawai yang sama kualitasnya dengan yang ada sekarang. Pengukuran nilai SDM dengan metode biaya kesempatan melalui proses penawaran yang bersifat kompetitif yang dilakukan secara intern dengan didasarkan pada konsep “opportunity cost”. Di sini *investment centre manager* menawarkan pegawai langka yang ingin direkrut. Penawaran hanya kepada pegawai yang dianggap dan dinilai langka karena hanya mereka yang menjadi dasar pengukuran.

Pada PT. Bank Riau pengukuran nilai SDM sangat berpengaruh terhadap laporan akuntansi SDM hal itu disebabkan karena pengukuran nilai SDM yang akan di buat laporan akuntansi SDM ditentukan oleh besarnya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam melakukan penarikan tenaga kerja, seleksi, *hiring*, pelatihan, penempatan, dan pembinaan personalia yang bersangkutan demi kemajuan dan pengembangan perusahaan baik di pusat maupun di cabang yang ada.

## **2. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji F. Untuk mengujinya dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Namun untuk mempermudah analisa dapat dilihat langsung dari koefisien signifikansi atau *probability* yang ada. Analisa ini menggunakan *Level of Significance* sebesar 5% yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%, dan berarti tingkat keyakinannya adalah 95%. Jika *p value* lebih besar dari 0,05 maka model tersebut tidak layak untuk digunakan

dan sebaliknya jika *p value* lebih kecil dari 0,05 maka model tersebut layak untuk digunakan.

**Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model		F <sub>tabel</sub>	F <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
1	Regression Residual Total	3,03	29,078	0,000	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS

**H<sub>03</sub>** : Terdapat pengaruh biaya SDM dan Pengukuran nilai SDM terhadap laporan Akuntansi SDM PT. Bank Riau Pekanbaru

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, diperoleh nilai probabilitas (*p value*) dari variabel biaya SDM dan pengukuran nilai SDM sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel biaya SDM dan pengukuran nilai SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel laporan akuntansi SDM dengan tingkat kesalahan 0%. Karena angka ini lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau *p value* < 0,05, maka model ini layak untuk digunakan (signifikan). Sementara untuk uji F diperoleh hasil:

F<sub>hitung</sub> sebesar 29,078

F<sub>tabel</sub> sebesar 3,03

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>03</sub> diterima yang berarti variabel biaya SDM dan pengukuran nilai SDM secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel laporan akuntansi SDM karena nilai F<sub>hitung</sub> 29,078 > F<sub>tabel</sub> 3,03.

Dari hasil uji statistik diatas maka dapat kita lihat antara variabel independen dan dependen saling berpengaruh satu sama lain. Ini dapat dilihat

bahwa Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM secara keseluruhan dimuat didalam Laporan Akuntansi.

Dalam Laporan Akuntansi terdapat empat metode yang dapat digunakan dalam melaporkan investasi sumber daya manusia:

- a. Surat Direksi
- b. Laporan Aktiva Tidak Berwujud
- c. Laporan Keuangan Konvensional
- d. Laporan Keuangan Tambahan

Dr.Jaka Isgiyarta seorang dosen Fakultas Ekonomi Diponegoro Semarang mengusulkan bahwa laporan keuangan tambahan ini diperlukan karena laporan ini menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia, perusahaan dapat menyusun sekumpulan laporan keuangan yang menunjukkan investasi sumber daya manusia dengan konvensi akuntansi sumber daya manusia yang diusulkan dan memasukkan laporan ini sebagai informasi tambahan dalam laporan keuangan tahunan mereka.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel dependennya. Jika  $R^2$  bernilai 0 maka dapat dikatakan tidak ada variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh hubungan tersebut, dan jika  $R^2$  bernilai 1 maka dapat dikatakan semua variabel dependen dapat dijelaskan.

**Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,520	0,270	0,261

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R Square ( $R^2$ ) dari model penelitian sebesar 0,270 (27,0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel biaya SDM dan pengukuran nilai SDM dapat menjelaskan variabel laporan akuntansi SDM sebesar 27,0%. Sedangkan sisanya 73,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam regresi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya maka dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel biaya SDM 4,027 dan Pengukuran Nilai SDM 2,320. Ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti hipotesis H01 dan H02 diterima.

Artinya dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM berpengaruh signifikan (memiliki hubungan yang sangat kuat) terhadap laporan akuntansi SDM pada PT. Bank Riau. Karena setiap Biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan berupa: Gaji, tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sudah cukup baik dicatat didalam laporan Akuntansi. Sehingga dapat membantu pihak manajemen untuk: mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, serta memudahkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh R Square ( $R^2$ ) dari model penelitian sebesar 0,270 (27,0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel biaya SDM dan pengukuran nilai SDM dapat menjelaskan variabel laporan akuntansi SDM sebesar 27,0%. Sedangkan sisanya 73,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam regresi.

3. Berdasarkan uji secara Simultan (Uji F), diperoleh nilai  $F_{hitung} 29,078 > F_{tabel} 3,03$ , hipotesis  $H_0$  dapat diterima. Berarti variabel biaya SDM dan pengukuran nilai SDM secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel laporan akuntansi SDM

## 5.2. Saran-Saran

Setelah melihat hasil dalam penelitian ini maka, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan data biaya SDM yang akurat, pihak perusahaan harus menjabarkan secara jelas dan rinci mengenai pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan sebagai investasi dalam sumber daya manusia selama periode berjalan. Informasi ini sangat membantu investor dalam menganalisis keuangan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang.
2. Dalam pengukuran nilai SDM, pihak PT. Bank Riau hendaknya membuat laporan yang dapat mendeskripsikan sifat pengeluaran dan informasi yang relevan.
3. Pihak PT. Bank Riau hendaknya memberikan informasi yang berkaitan dengan loyalitas dan dedikasi karyawan. Informasi ini meliputi pengeluaran-pengeluaran penghasilan kepada karyawannya, seperti gaji, tunjangan-tunjangan atau penerimaan-penerimaan lainnya.
4. PT. Bank Riau hendaknya memberikan pembelajaran yang berkelanjutan kepada karyawan, serta memberi informasi yang jelas mengenai pengeluaran-pengeluaran untuk pelatihan, studi lanjut, kursus, *workshop*, dan lain-lain.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Didalam penelitian ini masih terdapat kekurangan, dimana peneliti hanya meneliti pada kantor pusat dari pada PT. Bank Riau Pekanbaru saja. Sehingga permasalahan yang timbul pada kantor cabang tidak sepenuhnya diketahui oleh peneliti. Sementara itu biaya SDM dan pengukuran nilai SDM ini lebih cenderung kita teliti dari tiap-tiap individu-individu yang ada.
2. Kurangnya respons dari pada responden untuk mengisi isian dari pada lembar kuesioner, sehingga peneliti menemui kesulitan dalam mentabulasi hasil jawaban kuesioner tersebut.
3. Menurut cermatan peneliti bahwa perusahaan masih belum mengetahui jenis dan bentuk dari pada pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia, karena sewaktu peneliti menanyakan adanya laporan tersebut kepada bagian keuangan, mereka sama sekali tidak mengetahui pelaporan tersebut. Sehingga peneliti menemui kesulitan dalam meneliti.
4. Banyak keluhan-keluhan yang peneliti dapatkan dari berbagai macam karakter dan individu yang ada pada PT. Bank Riau, salah satunya mengenai adanya kesenjangan biaya SDM yang terjadi. Dimana karyawan yang bekerja dikantor pusat mendapatkan penghasilan serta fasilitas yang memadai, dibandingkan dengan kantor-kantor cabang yang berada yang berada diluar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Widjajatunggal. 2004. *Kamus Istilah Akuntansi*. Jakarta:Rhineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Andreni, 2007. *Hubungan Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sumsel*. Universitas Kader Bangsa Palembang.
- Belkaoui, Ahmedriahi. 1994. *Teori Akuntansi(Accounting Theory)* . Chicago Circle: University of Illinois,.
- BR, Arfida. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Faisalnoor, Henry. 2007. *Ekonomi Manajerial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Grensing-Pophal, Lin. 2006. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Harahap, Syofiansyafri. 2007. *Teori Akuntansi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Teori Akuntansi*. Jakarta: Radjawali Pers
- \_\_\_\_\_. 2005. *Accounting theory for Financial Statement (Teori Akuntansi Laporan Keuangan)*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan. 2005. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Isgiyarta, Jaya. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia:Bagaimana Bentuk Pengungkapannya Informasinnya*. Bandung:
- Infrianto, Nur & Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFPE.
- Kasmir,SE, MM. 2004. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- TanjungNur, Bahdin. 2005. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah(Proposal, Skripsi, dan Tesis) dan Mempersiapkan Diri Menjadi Penulis Artikel Ilmiah*. Medan: Kencana dan Prenada Media Group.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Undang- undang RI Nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan.
- W.Soetjipto,Budi -Usmara,A. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Amara Books.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Ruang Lingkup akuntansi Sumber Daya Manusia.....	14
Gambar II.2 Komponen Penentu Expected Realizable Value.....	20
Gambar II.3 Komponen Penentu Conditional Value.....	20
Gambar II.2 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar IV.1 Diagram Scatterplot .....	57

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Laporan Laba dan Rugi .....	29
Tabel II.2 Laporan Neraca .....	29
Tabel II.3 Laporan Sumber Daya Manusia .....	31
Tabel IV.1 Data Demografi Responden.....	48
Tabel IV.2 Data Statistik Deskriptif .....	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Laporan Akuntansi SDM .....	51
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Biaya SDM.....	52
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengukuran Nilai SDM .....	52
Tabel IV.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel .....	53
Tabel IV.3 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel IV.9 Hasil Regresi linear berganda.....	58
Tabel IV.10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	59
Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hpotesis secara Simultan (Uji f) .....	64
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	

Lampiran Analisis Regresi Linier Berganda

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	34.4063	3.90661	160
Biaya Sumber Daya Manusia	38.4688	4.80294	160
Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	38.0688	4.59302	160

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia , Biaya Sumber Daya Manusia	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Change Statistics			Durbin-Watson
			df1	df2	Sig. F Change	
1	.520 <sup>a</sup>	.270	2	157	.000	1.760

a. Predictors: (Constant), Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia , Biaya Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.894	2	327.947	29.078	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1770.700	157	11.278		
	Total	2426.594	159			

a. Predictors: (Constant), Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia , Biaya Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia



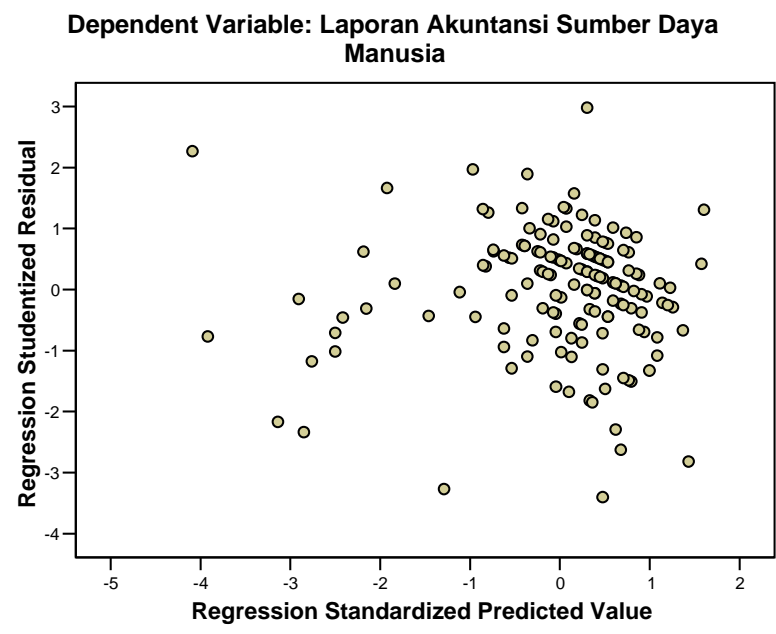
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.397	2.407		6.812	.000		
	Biaya Sumber Daya Manusia	.293	.073	.361	4.027	.000	.580	1.725
	Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	.177	.076	.208	2.320	.022	.580	1.725

a. Dependent Variable: Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia

**Chat**

**Scatterplot**



## Lampiran Uji Normalitas Data

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Biaya Sumber Daya Manusia	Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia
N		160	160	160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.4063	38.4688	38.0688
	Std. Deviation	3.90661	4.80294	4.59302
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.174	.163
	Positive	.103	.119	.079
	Negative	-.185	-.174	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		2.345	2.196	2.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran Analisis Uji Validitas Data

### Correlations Variabel Laporan Akuntansi SDM

		Correlations									
		LASDM1	LASDM2	LASDM3	LASDM4	LASDM5	LASDM6	LASDM7	LASDM8	LASDM9	Total LASDM
LASDM1	Pearson Correlation	1	.468**	.069	.082	.260**	.072	.155	.229**	.236**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.388	.304	.001	.367	.051	.004	.003	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM2	Pearson Correlation	.468**	1	.238**	.154	.176*	.033	.057	.117	.255**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.002	.051	.026	.677	.470	.141	.001	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM3	Pearson Correlation	.069	.238**	1	.343**	-.024	.043	.181*	.080	.225**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.388	.002	.	.000	.766	.589	.022	.312	.004	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM4	Pearson Correlation	.082	.154	.343**	1	.299**	-.068	.104	.068	.192*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.304	.051	.000	.	.000	.391	.190	.391	.015	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM5	Pearson Correlation	.260**	.176*	-.024	.299**	1	.218**	.070	.187**	.219**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.766	.000	.	.006	.377	.018	.005	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM6	Pearson Correlation	.072	.033	.043	-.068	.218**	1	.236**	-.002	.211**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.367	.677	.589	.391	.006	.	.003	.984	.007	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM7	Pearson Correlation	.155	.057	.181*	.104	.070	.236**	1	.147	.138	.428**
	Sig. (2-tailed)	.051	.470	.022	.190	.377	.003	.	.063	.081	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM8	Pearson Correlation	.229**	.117	.080	.068	.187**	-.002	.147	1	.284**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.004	.141	.312	.391	.018	.984	.063	.	.000	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
LASDM9	Pearson Correlation	.236**	.255**	.225**	.192*	.219**	.211**	.138	.284**	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.004	.015	.005	.007	.081	.000	.	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Total LASDM	Pearson Correlation	.600**	.556**	.453**	.424**	.528**	.371**	.428**	.482**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Corelation Variabel Biaya SDM

		Correlations										
		BSDM1	BSDM2	BSDM3	BSDM4	BSDM5	BSDM6	BSDM7	BSDM8	BSDM9	BSDM10	Total BSDM
BSDM1	Pearson Correlation	1	.462**	.193*	.090	.284**	.142	.078	.326**	.216**	.316**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.015	.260	.000	.073	.327	.000	.006	.000	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM2	Pearson Correlation	.462**	1	.356**	.178*	.193*	.242**	.234**	.287**	.305**	.269**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.024	.014	.002	.003	.000	.000	.001	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM3	Pearson Correlation	.193*	.356**	1	.388**	.146	.174*	.057	.145	.159*	.143	.513**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.	.000	.065	.028	.475	.068	.045	.072	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM4	Pearson Correlation	.090	.178*	.388**	1	.321**	.241**	.105	.217**	.200*	.147	.523**
	Sig. (2-tailed)	.260	.024	.000	.	.000	.002	.186	.006	.011	.064	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM5	Pearson Correlation	.284**	.193*	.146	.321**	1	.217**	.087	.146	.255**	.257**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.065	.000	.	.006	.274	.066	.001	.001	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM6	Pearson Correlation	.142	.242**	.174*	.241**	.217**	1	.310**	.250**	.261**	.237**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.073	.002	.028	.002	.006	.	.000	.001	.001	.003	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM7	Pearson Correlation	.078	.234**	.057	.105	.087	.310**	1	.374**	.235**	.269**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.327	.003	.475	.186	.274	.000	.	.000	.003	.001	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM8	Pearson Correlation	.326**	.287**	.145	.217**	.146	.250**	.374**	1	.370**	.185*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.068	.006	.066	.001	.000	.	.000	.019	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM9	Pearson Correlation	.216**	.305**	.159*	.200*	.255**	.261**	.235**	.370**	1	.264**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.045	.011	.001	.001	.003	.000	.	.001	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
BSDM10	Pearson Correlation	.316**	.269**	.143	.147	.257**	.237**	.269**	.185*	.264**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.072	.064	.001	.003	.001	.019	.001	.	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Total BSDM	Pearson Correlation	.554**	.647**	.513**	.523**	.513**	.520**	.472**	.571**	.580**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations Variabel Pengukuran SDM

Correlations												
		PNSDM1	PNSDM2	PNSDM3	PNSDM4	PNSDM5	PNSDM6	PNSDM7	PNSDM8	PNSDM9	PNSDM10	Total PNSDM
PNSDM1	Pearson Correlation	1	.597**	.109	.132	.139	.172*	.165*	.228**	.199*	.247**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.169	.095	.081	.030	.037	.004	.012	.002	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM2	Pearson Correlation	.597**	1	.336**	.154	.149	.244**	.285**	.337**	.225**	.231**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.052	.060	.002	.000	.000	.004	.003	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM3	Pearson Correlation	.109	.336**	1	.329**	.036	.168*	.210**	.188*	.005	.186*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.169	.000	.	.000	.652	.034	.008	.017	.949	.019	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM4	Pearson Correlation	.132	.154	.329**	1	.360**	.210**	.040	.283**	.263**	.304**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.095	.052	.000	.	.000	.008	.617	.000	.001	.000	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM5	Pearson Correlation	.139	.149	.036	.360**	1	.255**	.013	.130	.186*	.270**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.081	.060	.652	.000	.	.001	.866	.101	.019	.001	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM6	Pearson Correlation	.172*	.244**	.168*	.210**	.255**	1	.167*	.096	.122	.101	.462**
	Sig. (2-tailed)	.030	.002	.034	.008	.001	.	.035	.227	.124	.203	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM7	Pearson Correlation	.165*	.285**	.210**	.040	.013	.167*	1	.336**	.135	.085	.431**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.008	.617	.866	.035	.	.000	.090	.283	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM8	Pearson Correlation	.228**	.337**	.188*	.283**	.130	.096	.336**	1	.322**	.291**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.017	.000	.101	.227	.000	.	.000	.000	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM9	Pearson Correlation	.199*	.225**	.005	.263**	.186*	.122	.135	.322**	1	.287**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.949	.001	.019	.124	.090	.000	.	.000	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
PNSDM10	Pearson Correlation	.247**	.231**	.186*	.304**	.270**	.101	.085	.291**	.287**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.019	.000	.001	.203	.283	.000	.000	.	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Total PNSDM	Pearson Correlation	.587**	.664**	.481**	.558**	.466**	.462**	.431**	.601**	.496**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran Uji Reliabilitas

### Variabel Laporan Akuntansi SDM

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	9

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LASDM1	4.0375	.98343	160
LASDM2	3.8063	.78104	160
LASDM3	3.6688	.83720	160
LASDM4	3.7875	.80398	160
LASDM5	3.8750	.82987	160
LASDM6	3.7875	.82712	160
LASDM7	3.7438	.84858	160
LASDM8	3.8188	.78405	160
LASDM9	3.7875	.92748	160

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LASDM1	30.2750	11.370	.384	.588
LASDM2	30.5063	12.189	.382	.591
LASDM3	30.6438	12.558	.274	.616
LASDM4	30.5250	12.628	.281	.614
LASDM5	30.4375	12.197	.344	.599
LASDM6	30.5250	13.119	.180	.637
LASDM7	30.5688	12.586	.262	.619
LASDM8	30.4938	12.730	.275	.615
LASDM9	30.5250	11.295	.438	.573

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.3125	14.883	3.85783	9

## Reliability Biaya SDM

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BSDM1	3.9625	.93760	160
BSDM2	3.8938	.78985	160
BSDM3	3.7938	.86218	160
BSDM4	3.8688	.84020	160
BSDM5	3.7000	.90283	160
BSDM6	3.8563	.80757	160
BSDM7	3.8750	.88132	160
BSDM8	3.7938	.81724	160
BSDM9	3.8250	.83591	160
BSDM10	3.8313	.89176	160

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BSDM1	34.4375	18.210	.416	.725
BSDM2	34.5063	18.327	.513	.712
BSDM3	34.6062	19.108	.340	.736
BSDM4	34.5313	19.005	.369	.731
BSDM5	34.7000	18.664	.377	.731
BSDM6	34.5437	18.891	.409	.726
BSDM7	34.5250	19.056	.336	.736
BSDM8	34.6062	18.517	.460	.719
BSDM9	34.5750	18.485	.450	.720
BSDM10	34.5688	18.435	.416	.725

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.4000	22.418	4.73472	10

## Reliability Pengukuran Nilai SDM

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	11

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PNSDM1	4.0688	.97852	160
PNSDM2	3.8250	.82835	160
PNSDM3	3.7938	.84001	160
PNSDM4	3.7875	.84219	160
PNSDM5	3.8813	.84951	160
PNSDM6	3.7813	.83682	160
PNSDM7	3.6563	.80912	160
PNSDM8	3.8500	.91939	160
PNSDM9	3.7438	.80288	160
PNSDM10	3.6438	.85669	160
Total PNSDM	38.0688	4.59302	160

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PNSDM1	72.0313	74.659	.506	.702
PNSDM2	72.2750	74.704	.613	.698
PNSDM3	72.3062	77.497	.403	.713
PNSDM4	72.3125	76.141	.498	.706
PNSDM5	72.2188	77.568	.393	.714
PNSDM6	72.3188	77.715	.390	.714
PNSDM7	72.4438	78.286	.365	.717
PNSDM8	72.2500	74.805	.535	.701
PNSDM9	72.3562	77.426	.431	.712
PNSDM10	72.4563	76.023	.496	.706
Total PNSDM	38.0312	21.125	.993	.724

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.1000	84.166	9.17421	11

## **LEMBARAN KUESIONER**

Responden yang terhormat, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini. Adapun tujuan dari angket penelitian ini adalah sebagai data penelitian bagi skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian comprehensive sarjana lengkap pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi yang penulis kerjakan adalah:

### **PENGARUH BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGUKURAN NILAI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAPORAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT.BANK RIAU PEKANBARU**

#### **I. IDENTIFIKASI KARYAWAN**

Nama :  
Jenis kelamin :  
Umur :  
Jabatan :  
Lama Bekerja :

#### **II. KUESIONER**

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan pemikiran dan pendapat bapak/ibu/saudara/I dengan memberi tanda silang (X) pada pertanyaan dibawah ini.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

#### **A. Variabel Biaya Sumber Daya Manusia**



No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kedisiplinan, keuletan dan ketekunan dalam bekerja, akan meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan					
2.	Saya merasa bahwa tunjangan- tunjangan yang diberikan oleh bank Riau sudah memenuhi kebutuhan saya.					
3.	Saya merasa perusahaan perlu memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan lebih bekerja efektif dan efisien.					
4.	Menurut saya perusahaan harus lebih seleksi dalam hal pengambilan dan penempatan karyawan.					
5.	Saya merasa perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
6.	Saya merasa perusahaan dapat memberikan promosi atau penghargaan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.					
7.	Saya merasa perlu adanya kesesuaian jabatan dan pendapatan yang sepantasnya diterima oleh karyawan.					
8.	Menurut saya perusahaan telah melakukan adanya perubahan jabatan( <i>role position</i> ) dalam pengembangan karir karyawan					
9.	Menurut saya bahwa Bank Riau telah memberikan tunjangan di masa pensiun karyawan.					
10.	Saya merasa perusahaan lebih mempertimbangkan lagi atas gaji yang diterima karyawan berdasarkan pendidikan dan masa kerja.					

**B. Variabel Pengukuran Nilai Sumber Daya manusia**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa Perlu adanya identifikasi jabatan agar perusahaan lebih terstruktur					
2.	Saya merasa kecakapan dan dedikasi saya telah memenuhi persyaratan perusahaan					
3.	Saya merasa kerjasama antara atasan dan bawahan, serta rekan seprofesi dapat menciptakan keharmonisan dilingkungan kerja.					
4.	Saya merasa perusahaan perlu memberikan					

	kejelasan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab agar tidak terjadi kesalahan dalam struktur sosial perusahaan					
5.	Saya merasa kerja rangkap yang diterima oleh karyawan dapat dipertimbangkan lagi oleh perusahaan.					
6.	Saya merasa diperlukannya syarat uji kelulusan karyawan sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan					
7.	Saya merasa setiap karyawan berhak mendapatkan nilai lebih atas prestasi dan loyalitasnya terhadap perusahaan					
8.	Saya merasa setiap karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan agar lebih termotivasi dalam bekerja.					
9.	Saya merasa tingkat disiplin, rajin dan ulet merupakan syarat utama bagi karyawan dalam pengembangan kinerja					
10.	Saya merasa Akhlak dan etika yang baik mencerminkan lingkungan yang baik pula.					

### C. Variabel Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kedisiplinan, keuletan dan ketekunan dalam bekerja, akan meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan					
2.	Saya merasa bahwa tunjangan- tunjangan yang diberikan oleh bank Riau sudah memenuhi kebutuhan saya.					
3.	Saya merasa perusahaan perlu memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan lebih bekerja efektif dan efisien.					
4.	Saya merasa perusahaan lebih seleksi dalam hal pengambilan dan penempatan karyawan.					
5.	Saya merasa perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
6.	Saya merasa kecakapan dan dedikasi saya telah memenuhi persyaratan perusahaan					
7.	Saya merasa setiap karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan agar lebih termotivasi dalam bekerja.					
8.	Saya merasa diperlukannya syarat uji kelulusan					

	karyawan sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan					
9.	Saya merasa Perlu adanya identifikasi jabatan agar perusahaan lebih terstruktur					
10.	Saya merasa diperlukannya syarat uji kelulusan karyawan sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan					

**D. Variabel Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Menurut saya perusahaan sudah cukup terbuka dalam informasi laporan keuangan					
2.	Menurut saya perlu adanya pelaporan yang disajikan terhadap biaya- biaya yang selama ini dikeluarkan oleh perusahaan.					
3.	Menurut saya perusahaan perlu mengelompokkan atas masing- masing biaya yang telah dikeluarkan khususnya dalam hal penempatan dan pengalihan jabatan setiap karyawan					
4.	Menurut saya perusahaan juga harus mempertimbangkan adanya tunjangan- tunjangan bagi karyawan, serta mencatat kedalam laporan keuangan perusahaan.					
5.	Menurut saya karyawan berhak mengetahui informasi yang berkaitan dengan pembelajaran berkelanjutan kepada karyawan					
6.	Menurut saya perlu adanya pelaporan mengenai informasi investasi SDM didalam laporan keuangan tambahan					
7.	Menurut saya perusahaan perlu mendeskripsikan sifat pengeluaran perusahaan dan informasi- informasi yang relevan.					
8.	Menurut saya Pelaporan sangat dibutuhkan guna mengetahui seberapa besar biaya- biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan.					
9.	Menurut saya Laporan keuangan perusahaan telah mengikuti prosedur SAK dalam mencatat pelaporan- pelaporan atas Biaya- biaya dan Nilai SDM.					

Saran Anda:.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Kuesioner ini di adopsi dari skripsi terdahulu yaitu skripsi dari Andreni, 2007.  
*Hubungan Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya  
Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank  
Sumsel.* Universitas Kader Bangsa Palembang.

**Terima Kasih atas Kerja Samanya**